

Подытоживая выше сказанное, следует отметить, что идентификация возможностей и вероятных рисков работодателя и работника, их отражение в соответствующих показателях, выступающих, в свою очередь, основой расчета интегрального показателя эффективности заемного труда, помогает принять обоснованное решение о целесообразности включения в процессы заемного труда обеим сторонам трудовых отношений.

Библиографический список

1. Кларк Саймон. Российский рынок труда // Экономическая социология. Т.2. № 3, 2001.
2. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007.
3. Ляпин А., Нойнхедер Г., Шуршукова Л., Бизюков П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников // Центр социально-трудовых прав. Москва, 2007.
4. Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И. Смирных; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: Издательский дом «Высшая школа экономики», 2012.

УДК 331.1

Фатеева Наталья Борисовна,
старший преподаватель,

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

**СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
СУХОЛОЖСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация: автор предлагает факторный анализ процесса текучести кадров, как показатель адаптации. Новый подход к факторному анализу текучести кадров обусловлен факторным анализом процесса адаптации.

Ключевые слова: адаптация, фактическая текучесть кадров, потенциальная текучесть кадров, стабильность кадров, коэффициент потенциальной текучести кадров, коэффициент фактической текучести кадров, факторный анализ, системный анализ, мотив.

Fateeva, Natalia

**SPECIFICS OF ADAPTATION OF AGRICULTURAL WORKERS WORK
ENTERPRISES SUKHOLOZHISKY URBAN DISTRICT,
SVERDLOVSK REGION**

Abstract: The author offers a factor analysis of the turnover rate as the rate of adaptation. A new approach to factoring turnover due to the analysis of factorial analysis of the adaptation process.

Keywords: adaptation, the actual turnover potential turnover, the stability, the potential rate of staff turnover, the ratio of the actual turnover, factor analysis, system analysis, motiv.

Актуальность проблемы адаптации и мотивации трудовой деятельности обусловлена выходом России из экономического кризиса. Кафедра управления и права Института экономики, финансов и менеджмента Уральского Государственного аграрного университета провела социологическое исследование по проблеме специфики адаптации и мотивации трудовой

деятельности работников 12 сельскохозяйственных предприятий (кооператив Рудянский, кооператив Курьинский и другие) Сухоложского городского округа Свердловской области. Результаты исследования показали, что 16% работников сельскохозяйственных предприятий адаптировалось на отлично, 44% - на хорошо, 36% - на удовлетворительно, 4% - неудовлетворительно. Поскольку показателем адаптации кадров выступает текучесть кадров, а как показало исследование коэффициент потенциальной текучести кадров сельскохозяйственных работников Сухоложского городского округа Свердловской области составляет 12 %, то необходимо усилить работу по совершенствованию управления процессом адаптации сельскохозяйственных работников.

Таблица 1

Уровень адаптации работников 12 сельскохозяйственных предприятий Сухоложского городского округа Свердловской области

отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
16%	44%	36%	4%

Факторный анализ процесса адаптации сельскохозяйственных работников Сухоложского района Свердловской области показал, что женщины лучше адаптируются, чем мужчины:

Таблица 2

Взаимосвязь коэффициентов отличной адаптации и пола работников 12 сельскохозяйственных предприятий Сухоложского городского округа Свердловской области (кооператив Рудянский, кооператив Курьинский и другие)

Пол	Мужской	Женский
Коэффициент отличной адаптации	4%	96%

Это обусловлено тем, что женщинам труднее найти работу, чем мужчинам, а также тем, что уровень надёжности психики по отношению к стрессам и аффектам выше у женщин, чем у мужчин. Женская психика гораздо сложнее мужской и поэтому адаптивнее.

Факторный анализ взаимосвязи стажа работы и уровня адаптации сельских тружеников показал, что с увеличением стажа работы уровень адаптации повышается.

Таблица 3

Взаимосвязь уровня адаптации и стажа работы у сельских тружеников Сухоложского городского округа Свердловской области

Стаж	До 1 года	1-3	3-5	6-10	11-15	16-20	21-22	24-28	29-30
Уровень адаптации	13%	15%	35%	55%	60%	68%	71%	78%	89%

Полученные результаты показывают, что необходима комплексная программа управления трудовой адаптацией сельских тружеников Сухоложского городского округа Свердловской области.

УДК 005.963.1:331.108.4

Федотова Людмила Павловна,

кандидат педагогических наук, доцент,

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г.Екатеринбург

КОУЧИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: в статье раскрыты основы технологии коучинга, а также представлена модель реализации коучинговой технологии в обучении и развитии профессионала

Ключевые слова: коучинг, технология, потенциал, обучение, развитие.

Fedotov Ludmila Pavlovna

COACHING AS TECHNOLOGY DEVELOPMENT PROFESSIONAL BUILDING

Abstract: in article bases of technology of coaching are opened, and also the model of realization of kouchingovy technology in training and development of the professional is presented

Keywords: coaching technology potential training development, promotion, progress.

Сравнительно недавно в обучении появилась технология коучинга.

Существует множество определений этой технологии. Приведём некоторые из них, наиболее известные.

Коучинг – это искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение. (Тимоти Голви(англ. W.Timothy Gallwey) «Работа как внутренняя игра»)

Коучинг – это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека. (Майлз Дауни(англ. Myles Downey) «Эффективный Коучинг»)

Коучинг – это длящиеся отношения, которые помогают людям получить исключительные результаты в их жизни, карьере, бизнесе или в общественных делах. Посредством коучинга клиенты расширяют область познания, повышают эффективность и качество своей жизни. (International Coach Federation, ICF)

Из приведённых определений ясно видно, что коучинг - особая технология, предназначенная для людей, осознающих свои потребности личностного роста, развивающих потенциальные профессиональные возможности. Для того, чтобы наглядно представить коучинг в сфере обучения, мы предлагаем разработанную нами модель. Эта модель представляет из себя поэтапную технологию коучинга, которая в виде системы отображает учебно-развивающий процесс.

Наглядно её можно представить в виде последовательных технологических этапов.